



საქართველოს
ფოსტა

შპს „საქართველოს ფოსტა“

შრომის პოლიტიკა

სარჩევი

| | | |
|----|--|---|
| ა. | შესავალი..... | 3 |
| ბ. | თანამშრომლის მიღება სამსახურში..... | 3 |
| გ. | ახალი სამუშაო ადგილების შექმნა..... | 4 |
| დ. | დასაქმებულთა წახალისება და ხელფასების ზრდა | 4 |
| ე. | დასაქმებულის დისციპლინური პასუხისმგებლობა | 5 |
| ვ. | შრომის დავები..... | 5 |
| ზ. | დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის პროგრამა | 5 |



ა. შესავალი

შპს “საქართველოს ფოსტა” (“კომპანია”) საქართველოს მასშტაბით ერთერთი უმსხვილესი დამსაქმებელია, ხოლო კომპანიის 100% წილს ფლობს სახელმწიფო. ეს ორი ფაქტი ერთობლიობაში ხაზს უსვამს იმ განსაკუთრებულ სოციალურ პასუხისმგებლობას, რომელიც კომპანიის მენეჯმენტს ერთის მხრივ დასაქმებულების, ხოლო მეორეს მხრივ საზოგადოებისა და სახელმწიფოს წინაშე ეკისრება.

ბოლო ათწლეულში განვითარებულმა მოვლენებმა და იმ გამოწვევებმა, რის წინაშეც კომპანია აღმოჩნდა, დღის წესრიგში დააყენა შრომის პოლიტიკის ძირეული გადახედვისა და მისი თანამედროვე საერთაშორისო სტანდარტების შესაბამისად ფორმირების საკითხი.

უკანასკნელ პერიოდში კომპანიამ საფუძვლიანად განაახლა როგორც შრომის ხელშეკრულება, ასევე შრომის შინაგანაწესი და შექმნა თანამშრომლის სახელმძღვანელო.

ამ მომენტისათვის კომპანია მზად არის საჯაროდ ხელმისაწვდომი გახადოს შრომის პოლიტიკის ის ძირითადი პრინციპები, რასაც მომდევნო წლების განმავლობაში განუხრელად გაატარებს ყოველდღიურ ცხოვრებაში.

წინამდებარე დოკუმენტი დეკლარაციული ხასიათისაა და არ აქვს სავალდებულო იურიდიული ძალა, თუმცა შეიძლება გამოყენებულ იქნას ხელშეკრულების, შინაგანაწესისა თუ თანამშრომლის სახელმძღვანელოს განმარტებისას, როგორც დამატებითი, სუბსიდიური წყარო.

ბ. თანამშრომლის მიღება სამსახურში

კომპანიის მიერ დასაქმებულთან შრომის ხელშეკრულების დადება ხდება ღია და გამჭვირვალე პროცედურის საფუძველზე, რაც სრულ შესაბამისობაშია როგორც მოქმედ შრომის კანონმდებლობასთან, ასევე შესაბამის საერთაშორისო აქტებთან.

ზემოაღნიშნული პროცედურა უზრუნველყოფს შრომის ბაზარზე არსებული დაინტერესებული პირებისათვის თანასწორი პირობების შექმნას -- გახდნენ კომპანიის თანამშრომლები.



პოტენციურ თანამშრომელთან შრომის ხელშეკრულების გაფორმების საკითხის გადაწყვეტისას კომპანია ხელმძღვანელობს თავისი საუკეთესო ინტერესებით. კომპანიის საუკეთესო ინტერესების დაცვა გულისხმობს ისეთი კანდიდატის შერჩევას, რომლის კვალიფიკაცია, შრომის პირობები და მოთხოვნილი ანაზღაურება თანხვედრაში იქნება კომპანიის განვითარების სტრატეგიასთან.

გ. ახალი სამუშაო ადგილების შექმნა

ბოლო პერიოდში გატარებულმა ღონისძიებებმა შესაძლებელი გახადა კომპანიაში არსებული სამუშაო ადგილების ზრდა.

კომპანია ყველანაირად ეცდება შეინარჩუნოს არსებული პოზიტიური ტენდენცია.

ახალი სამუშაო ადგილის შექმნა გამოწვეული უნდა იყოს კომპანიის ობიექტური საჭიროებით, შეესაბამებოდეს კომპანიის განვითარების სტრატეგიას და ემყარებოდეს შესაბამის ფინანსურ გაანგარიშებას.

სამუშაო ადგილების ზრდის შესახებ მიღებული გადაწყვეტილების დასაბუთება შეიძლება გავრცელდეს საჯაროდაც, თუმცა აღნიშნული, კომპანიის ხელმძღვანელობის დისკრეციაა და არ გულისხმობს ასეთი დასაბუთების საჯაროდ ხელმისაწვდომობის ვალდებულებას.

დ. დასაქმებულთა წახალისება და ხელფასების ზრდა

კომპანიის მიზანია დასაქმებულებში კორპორაციული ერთგულების პრინციპის წახალისება, რაც უნდა ეფუძნებოდეს დამსაქმებლის მიერ შესრულებული სამუშაოს მნიშვნელობისა და ხარისხის ობიექტურ შეფასებას.

წახალისების გადაწყვეტილება და წახალისების ფორმა უნდა გამომდინარეობდეს იმ ობიექტურად სასარგებლო შედეგიდან, რომელიც თანამშრომლის მიერ შესრულებული სამუშაოს შედეგად კომპანიისთვის დადგა.

ხელფასის ინდივიდუალური ან/და კოლექტიური ზრდის გადაწყვეტილება უნდა ეფუძნებოდეს კომპანიის ფინანსური მდგომარეობის კომპლექსურ ანალიზსა და უკვე არსებულ შრომის ანაზღაურებასთან შესასრულებელი სამუშაოს ურთიერთმიმართებას.



კომპანიის გადაწყვეტილება ხელფასის ინდივიდუალური ან/და კოლექტიური ზრდის შესახებ არ უნდა ეფუძნებოდეს ზემოაღნიშნულ ერთ რომელიმე კრიტერიუმს და მიღებულ უნდა იქნეს ამ კრიტერიუმების დეტალური და კომპლექსური შესწავლისა და ანალიზის შედეგად.

ე. დასაქმებულის დისციპლინური პასუხისმგებლობა

კომპანიის შრომის პოლიტიკა არ არის რეპრესიული.

დისციპლინური ღონისძიების გამოყენების უმთავრესი მიზანია კომპანიისათვის მიყენებული ზიანის მინიმიზაცია და შემდგომში ასეთი ზიანის მიყენების პრევენცია.

სამსახურიდან გათავისუფლება, როგორც დისციპლინური ღონისძიება გამოიყენება მხოლოდ კანონით, შრომის ხელშეკრულებითა და შრომის შინაგანაწესით განსაზღვრულ შემთხვევებში.

ვ. შრომითი დავები

კომპანია იღებს ყველა ზომას ყოფილ ან მოქმედ დასაქმებულთან სასამართლო დავის თავიდან ასაცილებლად.

სასამართლოში დავის განხილვისას კომპანია ყოველთვის მხარს უჭერს დასაქმებულისაგან, ან სასამართლოსაგან მიღებული მორიგების წინადადებების დროულ და ეფექტურ განხილვას.

მორიგების წინადადებების განხილვა არ შეიძლება განიმარტოს როგორც კომპანიის ვალდებულება დავა ნებისმიერ შემთხვევაში მორიგებით დაასრულოს.

ზ. დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის პროგრამა

კომპანია ხელს უწყობს ისეთი პროგრამების დანერგვას და განხორციელებას, რაც ზრდის დასაქმებულის ინფორმირებულობას მისი შრომის უფლებების პრაქტიკულ განხორციელებასთან დაკავშირებით და მიმართულია შრომის დავების პრევენციის და მათი რაოდენობის შემცირებისაკენ.



კომპანია ხელს უწყობს და მიესალმება დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის საშუალებების (უპირატესად კი მედიაციის) გამოყენებას.

დავის გადაწყვეტის პროგრამების დანერგვისა და განხორციელების მიზნით კომპანია აქტიურად თანამშრომლობს სახელმწიფოსთან, საერთაშორისო დონორებთან, ადგილობრივ და უცხოელ ექსპერტებთან.

დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის პროგრამების დანერგვა განიხილება, როგორც კომპანიის კეთილი ნება და არ შეიძლება განიმარტოს, როგორც მისი ვალდებულება.

ამა თუ იმ პროგრამის დანერგვის შესახებ კომპანია გადაწყვეტილებას იღებს ინდივიდუალურად.